

Domnului Marcel-Ion CIOLACU, Prim-ministrul României

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
Doamnei Ministru Simona BUCURA-OPRESCU

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
Domnului Ministru Interimar Marcel-Ioan BOLOȘ

Ministerul Finanțelor Publice
Domnului Ministru Marcel-Ioan BOLOȘ

Stimate domnule Prim-ministru,
Stimată doamnă / domnule Ministru,

Ne adresăm dumneavoastră ca unei **echipe ministeriale** care poartă în comun responsabilitatea stabilirii unui nivel de salarizare legal, echitabil și rezonabil pentru personalul din primăriile comunelor și orașelor cu până la 20.000 de locuitori, **cea mai defavorizată familie ocupațională din administrația publică.**

Discriminarea, inechitatea și distorsionarea profundă a salarizării acestei familii ocupaționale vine din faptul că principiile Legii-cadru a salarizării au fost complet răsturnate prin mecanismul instituit de „ordonanțele trenuleț” adoptate în ultimii 5 ani, **respectiv prin limitarea indemnizației viceprimarilor, care, în cazul segmentului până la 20.000 de locuitori, reprezintă un plafon inacceptabil de jos pentru stabilirea unei grile de salarizare echilibrate.**

În fapt, în prezent, baza de calcul pentru salariile personalului primăriilor din comunele și orașele cu sub 20.000 de locuitori, după aplicarea prevederilor OUG nr. 115/2023 și OUG nr. 53/2024 este **2.645 lei.**

În același timp, baza de calcul a indemnizației viceprimarului este **2.415 lei.**

Aplicând coeficienții prevăzuți în **anexa nr. IX la Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017**, rezultă că **plafonul de salarizare (venitul salarial lunar maxim, cu gradația de vechime, indemnizația de hrană și orice alte componente salariale incluse) pentru cea mai înaltă funcție din primărie este stabilit după cum urmează:**

Comună sub 3.000 de locuitori – 7.245 lei

Comună între 3.000 și 5.000 de locuitori – 8.452 lei

Comună între 5.000 și 10.000 de locuitori – 9.660 lei

Potrivit prevederilor legii salarizării, **grila de salarizare trebuie încadrată între salariul minim brut pe economie garantat în plată și plafoanele de salarizare** prezentate mai sus.

De la 1 ianuarie 2025, **salariul de bază minim brut este de 4.050 lei**, potrivit HG nr. 1506/2024.

Adăugând numai indemnizația de hrană în sumă de 383 lei, valabilă de la 1 ianuarie 2025, rezultă că **venitul salarial lunar minim, pentru muncitorul necalificat cu coeficientul de salarizare 1, va fi de la 1 ianuarie 2024 de 4.433 lei brut**, nivel care reprezintă:

- **61,19% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 3.000 de locuitori**
- **52,45% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 5.000 de locuitori**
- **45,89% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 10.000 de locuitori**

Este ușor de remarcat faptul că, în timp ce *Legea nr. 283/13 noiembrie 2024 privind stabilirea salariilor minime adecvate* **introduce la art. 164 alin. (4) litera e) din Codul muncii o pondere între 47%-52%, a valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial MEDIU brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare**, la nivelul familiei ocupaționale bugetare a salariaților primăriilor comunelor și orașelor sub 10.000 de locuitori **înregistrăm o pondere a venitului minim de 46-62% din nivelul MAXIM al veniturilor plafonate!**

Această realitate arată un **grad major de inadecvare a salarizării acestei familii ocupaționale**, generat nu de nivelul salariului minim garantat în plată, ci **de sistemul anacronic, diferențiat și discriminatoriu de plafonare a salariilor din partea superioară a grilei de salarizare**, sistem care nu este bazat pe principiile enunțate în **art. 6 literele b), c) și d) din Legea-cadru a salarizării**:

b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

d) principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

sistem de salarizare care **încalcă dreptul la salarizare egală pentru munca de valoare egală, garantat prin Art. 4 punctul 3. din Carta Socială Europeană Revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/3 mai 1999.**

Avem în vedere în mod explicit **discriminările inacceptabile de salarizare, pe criteriul numărului de locuitori**, între funcționarii publici care prestează aceeași activitate, cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor similare, dar în comune sau orașe cu număr de locuitori diferit.

Raportul dintre cel mai mare venit salarial din primărie (secretarul general – funcție publică de conducere specifică) și nivelul minim garantat (pentru muncitorul necalificat sau asistentul personal al persoanei cu handicap) este limitat, de la 1 ianuarie 2025, după cum urmează:

- **1,63 la 1** pentru comuna sau orașul sub 3.000 de locuitori
- **1,90 la 1** pentru comuna sau orașul sub 5.000 de locuitori
- **2,18 la 1** pentru comuna sau orașul sub 10.000 de locuitori

În aceste condiții, în anul 2025, **realizarea a unei grile de salarizare care să reflecte și să mențină ierarhizarea pe verticală** prevăzută la art. 6 litera f) din Legea-cadru **este absolut imposibilă**.

Pe de altă parte, din Decizia (RIL) ÎCCJ nr. 11/2024, intrată în vigoare la 02.08.2024, cu precădere punctele nr. 76-80 din considerente, rezultă că **chiar dacă ordonanțele trenuleț nu impun o limitare directă** a salariilor personalului din administrația locală, totuși, **prin intermediul indemnizației viceprimarului, există o limitare indirectă**, care constituie limita maximă a salarizării (plafon) în administrația locală, potrivit art. 11 (4) din Legea-cadru.

Dar, mai statuează instanța supremă, **acesta (limita maximă) nu este criteriul unic de salarizare**:

77. Această limitare impusă prin legislația primară nu poate fi ignorată în calculul salariilor conform coeficienților stabiliți prin hotărârile autorităților locale, având în vedere că respectarea principiilor de salarizare prevăzute de legea-cadru impune inclusiv respectarea prevederilor art. 6 lit. f) din Legea-cadru nr. 153/2017, ce reglementează „principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate”, precum și a dispozițiilor art. 8 din Legea-cadru nr. 153/2017 care stabilesc criteriile generale pe baza cărora are loc ierarhizarea posturilor în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu.

78. Ori, respectarea acestui principiu presupune, în concret, respectarea diferențelor între coeficienții adoptați, diferențe care trebuie să se reflecte întocmai în nivelul salariilor calculate pe baza acestora, chiar dacă legiuitorul a plafonat direct doar limita maximă de care trebuia să se țină seama la momentul adoptării respectivelor hotărâri.

79. Principiul descentralizării și autonomiei locale în ceea ce privește stabilirea cuantumului veniturilor salariale la nivelul autorităților publice locale nu poate deroga de la imperativul respectării principiilor de salarizare prevăzute de legea-cadru, astfel că măsura plafonării acestor venituri rezultată din interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 11 și 13 din Legea-cadru nr. 153/2017 cu art. 6 lit. f) din același act normativ și cu prevederile ordonanțelor anuale de salarizare se impune pentru asigurarea respectării ierarhiei funcțiilor din familia ocupațională „Administrație”.

Așadar, prin RIL-ul admis, **ÎCCJ stabilește ca regulă obligatorie pentru viitor, ca practică unitară în interpretarea „ordonanțelor trenuleț”, următoarele două aspecte cu caracter practic:**

- 1) Limitarea indemnizației viceprimarilor, prin ordonanțele trenuleț, nu le este aplicabilă doar acestora, ci se aplică indirect și salariaților, constituind o limită maximă a stabilirii salariilor de bază, constituind astfel un plafon de salarizare.**
- 2) Chiar dacă există autonomie locală, în momentul în care vârful grilei de salarizare este plafonat la nivelul indemnizației viceprimarului, salariile de bază mai mici, din josul grilei, nu pot fi majorate peste rând, până la nivelarea majorității acestora la nivelul viceprimarului, întrucât s-ar încălca principiul ierarhizării de la art. 6 litera f) din Legea-cadru a salarizării.**

Principiul ierarhizării care se prezumă că **a fost aplicat prin stabilirea coeficienților de salarizare în grila aprobată prin HCL**, sau a nivelurilor diferențiate de salarizare exprimate în

salarii de bază valorice și diferențiate ierarhic, astfel încât atât timp cât vârful ierarhiei din grilă este blocat la plafonul de salarizare (viceprimar), nici salariile din partea de jos a grilei nu pot fi majorate, fiind obligatorie respectarea diferențelor între coeficienții adoptați anterior, diferențe care trebuie să se reflecte întocmai în nivelul salariilor calculate pe baza acestora.

Raportat la toate aceste considerente de natură strict legală, de neocolit, creșterea salariului de bază minim brut garantat în plată NU MAI POATE fi pusă în practică la comunele și orașele mici, sub 10.000 de locuitori, și cu foarte mare greutate la cele sub 20.000 de locuitori, întrucât plafonul indemnizației viceprimarului este atât de jos, încât întreaga grilă de salarizare va fi distorsionată, prin comprimare, ceea ce contrazice Decizia obligatorie a ÎCCJ, nr. 11/2024.

Pentru unitățile administrativ-teritorial cu număr mai mare de locuitori decât 20.000, putem presupune că indemnizația viceprimarului asigură oarecum un plafon mai ridicat de salarizare, în care efectul de compresie al minimului pe economie nu este atât de distrugător.

Reamintim faptul că, la acest moment, potrivit Recensământului Populației:

- Un număr de 1.573 de comune și orașe (51,10% din 3.078 în total) au sub 3.000 de locuitori
Pentru această jumătate de țară, venitul salarial al muncitorului necalificat va ajunge la 61,19% din venitul salarial MAXIM din primărie
- Un număr de 844 de comune și orașe (27,42% din 3.078 în total) au 3-5.000 de locuitori
Pentru acest sfert de țară, venitul salarial al muncitorului necalificat va ajunge la 52,45% (mai mult de jumătate) din venitul salarial MAXIM din primărie
- Un număr de 509 comune și orașe (16,54% din 3.078 în total) au 5-10.000 de locuitori
Pentru această fracție de 1/6 din țară, venitul salarial al muncitorului necalificat va ajunge la 45,89% (ceva mai puțin de jumătate) din venitul salarial MAXIM din primărie

Este imaginea dramatică a subminării administrației publice locale din România, ca **95%** din primăriile comunelor și orașelor, pe ansamblu, să fie supuse unei asemenea discriminări, în condițiile în care noile legi și decizii obligatorii ale ÎCCJ statuează contrariul.

Domnule Prim-ministru,

Doamnă și Domnule Ministru, cu atribuții directe în privința familiei noastre ocupaționale,

Federația Columna-SCOR, cea mai mare federație sindicală reprezentativă din sectorul de negociere administrație publică, vă solicită să organizați fără întârziere o întâlnire de lucru la Guvern, în care să putem identifica împreună cu dumneavoastră soluțiile specifice pentru familia ocupațională a administrației publice locale din comunele și orașele cu pînă la 20.000 de locuitori.

Această întâlnire trebuie să se desfășoare în zilele imediat următoare, anterior conturării măsurilor bugetar fiscale care vor face obiectul tradiționalei „ordonanțe trenuleț” de Crăciun, astfel încât să aibă un pronunțat caracter pragmatic, constructiv, bazat pe principiul legalității și în temeiul legii dialogului social, care ne obligă, și pe noi și pe dumneavoastră, la dialog onest și real.

Nu vom înainta acum propuneri de rezolvare, deși avem soluții imediate, echilibrate și diversificate pentru asigurarea unei rezolvări măcar parțiale a nelegalității existente în acest moment.

Imediat ce vom primi invitația dumneavoastră la dialog, domnule Prim-ministru, Doamnă și Domnule Ministru, constatându-vă deja buna credință, vom transmite imediat o serie de propuneri tehnice, care să țină cont în mod echilibrat de cele două presiuni existente în acest moment – presiunea deficitelor bugetare și presiunea dezechilibrelor salariale expuse pe larg mai sus.

Aceste propuneri tehnice vor putea fi analizate în ministere și să stea eventual la baza soluțiilor.

Nu în ultimul rând, apreciem că la această întâlnire, distinctă de orice altă consultare a structurilor asociative ale administrației publice locale, ar fi deosebit de normală invitarea reprezentanților angajatorilor noștri – Asociația Comunelor din România și Asociația Orașelor din România.

**Cu deosebită considerație,
Federația Columna-SCOR**

**Președinte
Lucian-Ciprian PUIU**



**Vicepreședinte,
Dan CÂRLAN**



SITUAȚIE U.A.T.-URI DUPĂ NUMĂRUL DE LOCUITORI

Grupe în funcție de populația de la 01.01.2022	Nr. UAT-uri in cadrul grupei					
	Total U.A.T.	Comune	Orașe	Municipii	Sectoare	CJ
1 (cel mult 1.500)	416	416				
2 (1.501-3.000)	1157	1.151	6			
3 (3.001-5.000)	844	823	21			
4 (5.001-10.000)	509	419	90			
5 (10.001-20.000)	148	49	84	15		
6 (20.001-50.000)	63	4	15	44		
7 (50.001-100.000)	19			19		
8 (100.001-200.000)	15			15		
9 (200.001-400000)	31			9	5	17
Peste 400.000	26			1	1	24
Total	3228	2.862	216	103	6	41